

## **POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE**

**WITAPP S.R.L.** nasce a Firenze nel Gennaio del 2016 per volontà di Giovanni Pugliese, da sempre appassionato di innovazione tecnologica e applicazioni industriali.

Con l'affiancamento di un team di professionisti IT, Witapp si propone di sostenere concretamente le imprese nel processo di trasformazione digitale e migliorarne il funzionamento grazie all'utilizzo di tecnologie innovative quali i Cloud, la Mixed-Reality, l'Augmented Reality e l'Intelligenza Artificiale.

La presente Politica per la Parità di Genere predisposta dalla Direzione Generale, in coordinamento con il "Comitato Guida", definisce i principi e gli obiettivi che stabiliscono l'impegno di **WITAPP S.R.L.** nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile.

**WITAPP S.R.L.** vuole incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo, rafforzare una più equa parità di genere tramite l'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022.

Ci impegniamo da sempre affinché:

- Ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto inclusivo e privo di discriminazioni di sorta;
- Ogni risorsa sia trattata con dignità e rispetto, promuovendo la "tolleranza zero" verso qualsiasi forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti dei dipendenti sul posto di lavoro e a sanzionare coloro che attuino queste pratiche;
- Si possa lavorare in un ambiente in cui non sussistono discriminazioni di genere;
- Sia tutelata la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro;
- Si comunichi in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità;
- Siano adottate procedure di Selezione, Formazione e Sviluppo della carriera non discriminatorie.
- L'attenzione di **WITAPP S.R.L.**, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree previste dalla prassi di riferimento UNI PDR 125:2022:

**POLITICA PARITÀ DI GENERE**Codice identificazione file:  
**Mod. GPG 1**Rev.00 del  
15/01/2024

Pagina 2 di 3

1. **Cultura e strategia**
2. **Governance**
3. **Processi HR**
4. **Opportunità**
5. **Equità remunerativa**
6. **Genitorialità**

Per ognuna di queste aree **WITAPP S.R.L.** ha definito delle politiche atte a garantirne il rispetto e il monitoraggio sulla base dei seguenti principi:

- **Cultura e strategia**: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo principi quali inclusione, parità di genere, valorizzazione della diversità di genere, lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio — anche inconsapevole (*unconscious bias*) fondato su questioni di genere.
- **Governance**: attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Gestione del Personale**: miglioramento della capacità di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni, promuovendo una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere, affinché donne e uomini, in egual misura, siano equamente rappresentati nei processi di nomina interni.
- **Equità remunerativa per genere**: attuazione di pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e applicazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward (comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere).
- **Prevenzione abusi e molestie**: pianifichiamo dei momenti formativi e di sensibilizzazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere con particolare attenzione a misoginia, omofobia o transfobia.

La presente Politica è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La Politica viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

La Politica per la Parità di Genere prevede la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi per la Parità di Genere, misurabili e monitorati tramite appositi indicatori.

**POLITICA PARITÀ DI GENERE**Codice identificazione file:  
**Mod. GPG 1**Rev.00 del  
15/01/2024

Pagina 3 di 3

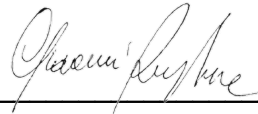
La Direzione supervisiona e supporta le attività di concerto con il Comitato Guida che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle politiche enunciate.

Al personale è richiesto di **rispettare**, per le attività di propria competenza, quanto previsto dal Sistema di Gestione della Parità di Genere nonché di **applicare quotidianamente i principi** contenuti nella presente Politica.

Data:

FIRENZE, 15/01/2024

Firma

  
\_\_\_\_\_